



XVIII WORLD CONGRESS OF LABOUR AND SECURITY LAW

Paris, September 5th to 8th 2006

TOPIC 2 LABOUR LAW (IN ITS INDIVIDUAL AND COLLECTIVE ASPECTS) AND PRODUCTIVE DECENTRALIZATION

GREECE

Présenté par les professeurs en droit du travail à l'Université Aristote de
Thessalonique

1. Ioannis Koukiadis
2. Viktoria Douka

gargyr@law.auth.gr

I

PARTIE CONCERNANT LES QUESTIONS 1, 2, 7 ET LES QUESTIONS GÉNÉRALES,

PRÉPARÉE PAR PROFESSEUR I. KOUKIADIS

A. LA SITUATION DE FAIT ET DE DROIT EN GRÈCE

1. Les formes nouvelles d'organisation des entreprises, qu'il s'agisse des relations inter entreprises, de l'extension des regroupements d'entreprises en groupes de toutes sortes, ou de décentralisation ou de l'externalisation des services d'une entreprise à une autre, sont depuis longtemps bien répandues en Grèce.

Cette évolution mène à la discussion de reconsidération de la conception traditionnelle de l'entreprise et met en cause l'intégrité du statut de la personnalité juridique d'une entreprise. Sur ce point, le droit grec, comme d'autres droits, n'a pas encore avancé des solutions globales. Il se contente de différentes interventions éparses afin de résoudre des problèmes concrets surtout en droit commercial, en droit de concurrence et droit financier. Le droit du travail est plus en retard. Le fait que chaque branche de droit cherche à donner des solutions propres aux problèmes qui la concernent paraît inévitable du point de vue pratique mais rend le droit incapable de saisir l'étendue du problème et de le résoudre sur des principes généraux communs.

2. Toutes les nouvelles formes d'organisation sociale, économique et financière des entreprises se traduisent en Grèce comme ailleurs par de multiples formes hétéroclites de travail dont certaines ont une longue histoire mais réapparaissent sous de nouvelles conditions.

2.1 On pourrait tout d'abord se référer au phénomène traditionnel des relations triparties de travail de toute sorte, comme le prêt simple de la main d'œuvre, la location de la main d'œuvre dans le cadre de l'expansion du travail temporaire, la séparation dans les entreprises de transport interurbain entre le personnel appartenant à l'entreprise et le personnel appartenant aux propriétaires des autobus et tous les cas de fourniture de la main d'œuvre.

Dans tous les cas dans lesquels d'une manière ou d'une autre un salarié embauché par une personne est mis par la suite au service d'un tiers, on pourrait raisonner sur la base de l'existence de la notion tripartite du travail (v. Koukiadis, Les relations tripartites de travail, thèse en agrégation, 1975), qui en droit civil rappelle les relations triangulaires des contractants. Cela implique qu'on soit prêt à adopter le concept de la relation de travail au lieu du concept du contrat de travail ou tout au moins les deux concepts à la fois, ce qui d'ailleurs est entièrement entériné par les directives européennes. En second lieu, la clé pour une solution appropriée suppose qu'on admette que le terme de l' « employeur » n'est pas identifié au contractant mais d'une manière plus vaste constitue une notion qui inclut toutes les obligations du droit privé et du droit public qui lui incombent.

Dans ce sens, dans une relation tripartite de travail, il existe deux employeurs qui ne sont pas co-employeurs, ayant nécessairement les mêmes obligations, mais qui assument chacun des obligations qui résultent de leur rôle concret. Le co-contractant est en principe responsable du lien d'emploi et du versement du salaire. Le tiers en tant qu'employeur secondaire est responsable des obligations qui résultent du fait qu'il exerce son pouvoir de direction et du fait que le salarié travaille dans ses locaux (conditions d'hygiène et de sécurité, etc.). Pourtant, il ne s'agit que d'une solution de départ parce que la jurisprudence grecque admet certains aménagements, eu égard au partage des obligations, par la voie des clauses conventionnelles.

En ce qui concerne les entreprises de travail intérimaire qui louent la force de travail à un tiers, la loi grecque 2956/2001 considère l'entreprise utilisatrice comme employeur indirect et prévoit que cette dernière est co-responsable du paiement du salaire tout en admettant que pour la fixation du salaire, il faut appliquer la convention collective qui concerne cette entreprise. Cette obligation de paiement du salaire et des cotisations sociales est considérée comme obligation de garantie.

2.2 L'externalisation du travail, soit sous forme de recours au travail indépendant soit par la sous-traitance, connaît également une bonne expansion.

Le recours au travail indépendant qui constitue un bon moyen de s'échapper aux normes du droit du travail a déjà posé, même en Grèce, la question de l'insuffisance du critère de subordination juridique en tant qu'élément de qualification du droit du travail subordonné.

Tout en restant fidèle au principe de subordination juridique, la jurisprudence accepte dans bien des cas, comme élément supplémentaire, le critère de la subordination économique pour qualifier un contrat de services comme contrat de travail.

Toutefois, il y a deux interventions législatives qui intéressent le cas du travail soi-disant indépendant. En effet, l'article de la loi 1876/1990 concernant les conventions collectives reconnaît que l'application de la loi s'étend aux personnes qui ne sont pas des salariés mais fournissent leur travail sous des conditions similaires à un salarié. Cette disposition est interprétée comme introduisant le critère de la subordination économique. Il s'agit d'une solution bien novatrice mais son application se heurte à l'absence de regroupements syndicaux de ces travailleurs assimilés aux salariés.

La seconde intervention concerne la prévision par l'article 1 de la loi 2639/1998 d'une présomption selon laquelle il n'existe pas de contrat de travail, dans le cas de travailleurs à domicile, de télétravailleurs et plus généralement de travailleurs liés par un contrat de travail indépendant, lorsque le contrat est conclu par écrit et qu'il est notifié dans un délai de quinze jours à l'inspection du travail (présomption négative). Cette présomption n'existe pas si le travail est fourni exclusivement ou principalement à une personne.

2.3 En ce qui concerne la sous-traitance des activités et plus généralement l'externalisation du travail d'une entreprise à une autre, il est intéressant de remarquer que ce phénomène est aussi répandu dans le secteur privé que dans le secteur public, y compris les entreprises publiques. L'expansion de la sous-traitance au sens large dans le secteur public est due à deux raisons. La première concerne le souci des responsables du secteur public de satisfaire les besoins de leurs services d'une manière flexible sans les restrictions du droit public, surtout relatives aux restrictions de recrutement. La seconde se réfère au fait que le coût du travail fourni par le personnel du sous-traitant est bien moins élevé. De ce fait, les travailleurs embauchés par le secteur public en vertu d'un contrat de droit privé substituent les travailleurs en statut, ce qui aboutit à une privatisation accélérée du statut du droit public.

2.4 L'extension des co-activités indépendantes par la participation de salariés de diverses entreprises à un but commun, comme c'est le cas dans les entreprises de travaux publics, ou par la cohabitation de diverses activités comme c'est le cas dans les centrales commerciales (une sorte de communauté fondée sur le territoire), est également en pleine expansion sans qu'il n'y ait du point de vue du droit du travail des réglementations spécifiques.

2.5 En ce qui concerne le regroupement des entreprises en groupe, celui-ci connaît une expansion sans précédent sous toutes les formes possibles, d'une simple participation d'une entreprise au capital d'une autre, de chaînes successives d'entreprises liées entre elles d'une manière horizontale ou verticale, à des formes d'entreprises coopérant sans participation au capital, d'entreprises d'une gouvernance unitaire (stratégie commune, structure commune) sur la base de simples contrats de collaboration (contrats de transfert de gains, de location, franchising, etc.) sans ignorer les cas d'entreprises liées de facto (contrôle du capital de diverses entreprises par une personne physique).

2.5.1 Ces regroupements avaient, en temps dû, attiré l'intérêt du législateur grec en droit commercial (article 42^e, dans le cadre de l'harmonisation avec le droit communautaire, L.2190/1920 modifiée à plusieurs reprises, concernant des sociétés anonymes étroitement liées, article 1, L.703/1977 concernant la concurrence). La théorie en droit commercial a déduit de ces relations inter entreprises et entreprises coordonnées la notion des entreprises dépendantes. Cette notion des entreprises dépendantes, qui paraît riche en conséquences, n'est pas encore explorée par les travaillistes.

Le droit commercial a depuis longtemps également accepté les notions de « communauté d'entreprises » et « communauté de gains ». En même temps, il a introduit la théorie du « fléchissement de la personnalité juridique », de « la levée de l'autonomie de la personnalité juridique », de la « soustraction de l'enveloppe de la personne morale », et de l'« abus de la personnalité juridique ». Sous ces divers fondements, les commercialistes font prévaloir que le fait que les entreprises fonctionnent au niveau économique comme une unité tout en gardant au niveau juridique leur personnalité juridique aboutit à une levée légitime ou à un contournement de la personnalité juridique. L'essentiel de leur raisonnement se situe dans la constatation que ces formes de regroupement aboutissent à une dérégulation du droit commercial ou du droit financier. Cela signifie qu'afin de faire face à cette dérégulation, ces branches de droit confèrent, d'une manière ou d'une autre, une personnalité fictive à ces unités économiques. Dans ce sens, les notions de l'entreprise prévalente ou de l'entreprise contrôlée sont également devenues des notions juridiques.

La question donc posée à nous les travaillistes, est si le droit du travail pourrait en profiter. Le fait qu'il soit en retard sur ce point constitue un grand défi. Dans certains cas,

comme dans les cas des directives concernant le comité d'entreprise ou le licenciement collectif, le droit communautaire nous a montré le chemin à prendre.

2.5.2 A ce jour, le droit interne grec n'est pas prêt à être influencé par de telles solutions. La jurisprudence est encore hésitante. La Cour Suprême en Grèce a refusé de suivre cette voie. Pourtant, plus récemment, elle a fait un pas en avant en admettant que la notion d'une organisation de branche peut être basée sur le critère de la communauté d'intérêts économiques qui résulte d'un groupe de sociétés (Cour de cassation 1217/00). En plus, deux arrêts de première instance ont récemment traversé le Rubicon pour la première fois (tribunal d'Athènes 469/2005, 2103/05.). Pour le premier arrêt, il s'agissait d'une chaîne d'entreprises avec deux sièges, un en Allemagne et un en Grèce. L'entreprise grecque était financée par l'entreprise allemande alors que la dernière exerçait la gouvernance effective de celle-ci en assumant en même temps des pouvoirs d'employeur tout en utilisant la nouvelle technologie. L'entreprise grecque était mise en état d'insolvabilité ce qui a amené les travailleurs grecs à poursuivre l'entreprise allemande en justice pour le versement de leurs salaires et des indemnités de licenciement. La Cour leur a donné raison en acceptant que l'autonomie de la personnalité morale de l'entreprise grecque avait été mise à l'écart. Ainsi, elle a refusé à l'entreprise allemande la possibilité d'invoquer l'autonomie de l'entreprise grecque. En conclusion, se fondant sur le concept de l'abus de la personnalité juridique, la Cour a donné raison aux travailleurs.

Le deuxième arrêt appelait à juger le cas des travailleurs embauchés par une filiale après l'échéance de leur contrat avec la société de télécommunications mère. La Cour a considéré la société mère comme employeur du fait que la société filiale avait prêté ses travailleurs à la société mère. Son jugement est fondé sur la notion de contrat simulé conclu par la société filiale.

B. LE DEFI POUR LE DROIT DU TRAVAIL

1. Pour que les juristes en droit du travail trouvent des solutions appropriées, il faudrait qu'ils examinent le phénomène de délégation des activités d'une entreprise sous toutes les dimensions possibles y comprises la dimension de l'internalisation et la dimension concurrentielle qui inclut une concurrence sous-jacente des salariés, concernant les conditions d'emploi. Face à cette internationalisation, les réponses en termes nationaux sont inopérantes. Il faut regretter sur ce point le grand retard de l'UE à s'activer dans ce sens.

Hormis cette remarque, il est un fait que la fragmentation de la production a accentué la pression dans le sens de la stagnation voire l'abaissement des salaires et la détérioration des conditions de travail, ce qui poussait les syndicats au lieu d'avancer des revendications, à se contenter d'une position défensive voire passive. Pour surmonter cette impasse il leur faut une stratégie différente qui tiendra compte de toutes ces nouvelles données.

2. La situation complexe du statut du patronat, qui mélange à la fois structures traditionnelles de filiation, formation de groupes à différents niveaux, externalisation de services, sous-traitance externe et interne et transformation de l'entreprise traditionnelle en réseaux d'activité économique (découpage de l'entreprise en services autonomes), rend invisible le pouvoir réel auquel la pression syndicale doit être adressée et en même temps, met en doute la communauté traditionnelle des intérêts du travailleur. En bref, la collectivité traditionnelle des intérêts des travailleurs et les bases de leur solidarité ont été mises en cause. Nous devrions donc nous lancer à la recherche de la solidarité perdue. Cette action est d'autant plus difficile que des tendances contradictoires se révèlent, comme la centralisation du pouvoir économique et la décentralisation des structures opérationnelles. La fragmentation de la production par le biais des entreprises en réseau, l'accroissement du commerce de biens intermédiaires aux dépens des biens finis qui sépare les activités à plus faible valeur des activités à contenu technique élevé, ont mené à un nouveau partage de la production et à une nouvelle redistribution du travail.

3. De ce fait, les institutions traditionnelles du droit du travail, individuelles et collectives, sont devenues inappropriées. Les structures actuelles ont rendu les syndicats incapables de promouvoir leur action revendicative alors que les genres traditionnels de conventions collectives sont de plus en plus mis hors jeu parce que les intérêts qui y sont représentés ne correspondent plus aux nouveaux intérêts mis en cause. En effet, il nous est permis de poser la question suivante : A quoi sert une convention collective des branches dans le cas où la branche est ébranlée ou une convention collective d'entreprise lorsque l'entreprise est transformée en réseau d'entreprises?.

En outre, il faut se rappeler que la relation traditionnelle du travail a été développée surtout en tant que relation entre une entreprise conçue soit comme unité technique (établissement) soit d'une manière plus vaste (entreprise) comme unité juridique, centre de décision économique et organisationnel, et le personnel y travaillant. L'entreprise traditionnelle, en tant qu'organisation économique et sociale, constituait une institution close qui servait de base pour le lien d'entreprise, le lien d'emploi, les institutions collectives des travailleurs, leur communauté d'intérêt économique et bien entendu pour les risques communs.

4. Suite aux évolutions nouvelles il serait donc nécessaire de dépasser les critères traditionnels selon lesquels on déterminait l'employeur et l'entreprise. A partir des nouvelles relations inter entreprises et des nouvelles communautés de travailleurs, on doit révéler les corrélations avec les pouvoirs qui déterminent les conditions de travail. Le point de départ est de percevoir les nouvelles données qui pèsent sur les intérêts des travailleurs et de reconstituer la communauté des intérêts des travailleurs sur ces données.

4.1 Les solutions ne seront pas nécessairement uniformes. L'essentiel est, à côté de la flexibilité nouvelle des structures de groupement du capital, de juxtaposer une notion flexible de l'employeur.

En même temps, on doit juxtaposer à la flexibilité des relations individuelles de travail, la flexibilité des institutions collectives du droit du travail pour aboutir à une réadaptation des intérêts du travailleur aux nouvelles structures économiques.

Les réformes du droit collectif et sa flexibilisation dans le sens indiqué ci-dessus constituent la seule option pour assurer la promotion de la protection du travail au sein de la nouvelle économie. Dans cette perspective, on pourrait croire à une révision du contenu des négociations collectives et à un renouvellement des revendications, réorienté vers les nouveaux problèmes qui surgissent par les structures modernes des entreprises.

D'une manière ou d'une autre, des réponses positives doivent être données car la survie du droit du travail dépendra de sa capacité à lier le niveau des décisions économiques et financières au niveau sur lequel se répercutent les conséquences de ces décisions.

4.2 Pour répondre à cette question, il est urgent qu'on avance une nouvelle conception de l'entreprise alignée aux nouvelles restructurations du capital et par là, une nouvelle conception pour l'employeur qui puisse, par ailleurs, être distinguée en différentes catégories.

4.2.1 A l'instar des groupes d'entreprises auxquels se réfère le droit commercial, on pourrait faire référence au groupe d'employeurs pour saisir les risques économiques menaçant les intérêts communs des travailleurs et pour développer de nouvelles formes de négociation collective.

4.2.2 Au lieu d'un employeur unique qui pourrait assumer l'ensemble des responsabilités à titre égal, on pourrait penser au partage des responsabilités entre donneur d'ordre et sous-traitant, ou aux co-responsabilités des employeurs pour certaines obligations, sous diverses formes.

L'essentiel dans cette perspective de pluralisme de types d'employeur se situe dans l'introduction, à partir de la flexibilité du contrat de travail, de la flexibilité du concept de

l'employeur (employeur global – employeur partiel, employeur direct – employeur indirect, employeur réel – employeur par fiction ou par présomption, employeur primaire – employeur secondaire, employeur apparent – employeur simulé).

4.3 Finalement on va ainsi transférer le débat sur la flexibilité qui concerne la relation individuelle du travail aux institutions du droit collectif, seul moyen de réadapter la protection du travail aux nouvelles structures économiques.

Il faut penser à un nouveau droit collectif aligné aux nouveaux centres du pouvoir économique. Face aux nouveaux groupes d'intérêt des capitaux, doit co-exister une nouvelle communauté d'intérêt des travailleurs qui dépasse les intérêts de l'entreprise ou de la branche.

La flexibilité pour les néo-libéraux s'oriente vers l'anéantissement du droit du travail. La réponse des syndicats doit être la réadaptation des institutions collectives aux nouvelles collectivités. Rien n'empêche de transférer les mécanismes inventés par les actionnaires aux relations de travail. Dans la mesure où le droit commercial favorise la gouvernance moderne des entreprises ou des firmes, il serait nécessaire que le droit du travail s'aligne aux institutions inventées par les actionnaires.

4.3.1 Dans une certaine mesure, la reconstitution peut être encouragée dans le cadre du système juridique actuel. Les négociations des branches peuvent être étendues au niveau d'un groupe ou au niveau d'un réseau d'entreprises. On pourrait même avoir recours aux techniques de soft law (accords programmatiques, accords-cadres, conventions collectives atypiques, accords de procédures). Il serait encore légitime d'exploiter la responsabilité sociale de l'entreprise proclamée par les employeurs pour accélérer ces adaptations. Toutefois, tôt ou tard, toutes les institutions du droit collectif, institutions représentatives, groupements syndicaux, secteurs syndicaux, actions syndicales, genres de conventions collectives, doivent à l'initiative des syndicats être revus sous l'angle des nouvelles structures. On doit accepter que là où se déclarent les intérêts communs des travailleurs, il est légitime de les défendre en se servant des institutions du droit collectif. Il suffit qu'une disposition générale confère le droit aux travailleurs de se servir des institutions collectives à chaque niveau, lorsqu'ils considèrent que leurs intérêts communs sont mis en cause

4.3.2 La réorientation des revendications et la révision du contenu des conventions collectives sera le corollaire nécessaire de ce courant. Parfois même, il serait nécessaire d'élargir l'alliance des travailleurs avec les collectivités nouvelles de la société, représentée par les ONG. La protection des salaires en tant que protection du pouvoir d'achat peut devenir l'enjeu commun des syndicats et des associations de protection des consommateurs. L'humanisation des conditions de travail peut être défendue à l'aide des organisations environnementalistes.

Face à la politique néolibérale bien dominante qui identifie le progrès économique aux intérêts des actionnaires, la réponse des travailleurs pourrait être rendue efficace par une action de présentation des intérêts convergents entre les nouvelles collectivités. Dans ce cadre d'une stratégie globale, il serait possible de reconvertir la compétitivité des entreprises, basée sur des conditions de travail à spirale descendante, en compétitivité de qualité de vie incluant la qualité des relations de travail.

Il faudrait inventer de nouveaux interlocuteurs pour les salariés et les syndicats. Ceux-ci peuvent être un réseau d'entreprises ou plusieurs employeurs co-opérants, etc. Déjà, une disposition de la loi grecque (article 3, par. 4, L.1876/90) portant sur les conventions collectives admet un ensemble de sociétés bancaires comme interlocuteur, représentées par un mandataire unique, faute d'une organisation patronale. L'essentiel de cette idée se situe dans le fait qu'on peut imaginer de nouveaux interlocuteurs.

Le droit collectif actuel enfermé dans des institutions réglementées d'une manière formelle et inventées sous un environnement économique différent est définitivement dépassé. La flexibilité du droit collectif serait une réponse à la flexibilité menée par les

employeurs puisqu'elle va rétablir l'efficacité du droit du travail. Les vrais obstacles à cette reconversion ne se situent pas tant dans la situation de droit ou dans la résistance des actionnaires que dans la tradition des syndicats, formés sous l'emprise de l'entreprise fordienne et piégés par l'inflexibilité de leurs structures.

En conclusion, la théorie moderne du droit du travail a concentré à ce jour son intérêt principal à combattre la flexibilité des relations individuelles du travail qui sont néanmoins le résultat des nouveaux besoins du marché. Il est vrai que cette notion est avancée dans des buts purement économiques. Il serait toutefois plausible de se servir de cette notion de flexibilité à des fins sociales. La recherche d'un équilibre entre flexibilité et sécurité du travail, pris en compte pour la réglementation des différentes formes de travail atypique (v. les accords européens) doit être orientée vers des voies nouvelles. Surtout on pourrait réfléchir à la flexibilisation de la notion de l'employeur pour résoudre les problèmes du contournement des droits du travailleur et à la flexibilité des institutions collectives en tant que moyen de compréhension de la nouvelle communauté du travail pour retrouver des solidarités nouvelles. C'est dans ce sens qu'on pourrait parler d'un droit du travail flexible.

II

PART II, CONCERNING QUESTIONS 3, 4, 5 AND 6 WHICH WERE PREPARED BY PROFESSOR VIKTORIA DOUKA

3. Transfer of undertaking and other modifications in the legal situation of an undertaking or parts thereof

a. Does your national law or case law have a legal definition of "transfer of undertaking or parts thereof"?

Until 2002, neither laws nor judicial decisions have provided the definition of 'transfer of undertaking or parts thereof'. In 2002, the Presidential Decree (P.D.) no. 178 introduced the Council Directive 98/50 EC of 29th June 1998 into the Greek legislation. Particularly, Article 2 par.1 element b of the P.D. states that a 'transfer' is considered as the transfer of a financial entity to another employer preserving its identity, which is thought of as a total of organized resources aimed at practicing a primary or secondary financial activity.

The combination of elements a, b and c of the same paragraph leads us to the conclusion that the meaning of 'financial entity' includes all the enterprises, private or public, practicing financial activities, commercial or non. It also emerges that a 'transfer' can be conventional or resulting from a national law, including mergers and that the transfer may involve the enterprises, undertakings, the facilities or parts of the facilities or parts of the enterprise or the undertaking itself. Conversely, the structural reorganization of public administrative authorities or the transfer of administrative duties between public administrative authorities is not to be considered a 'transfer'.

These definitions have no general application, but they apply only within the sphere of this Presidential Decree.

Under what situations, if any, does the definition apply to the externalization (subcontracting, outsourcing) of certain operations of an undertaking?

By definition, it emerges that within the meaning of 'transfer' the externalization of operations of an undertaking is not included in, with the meaning referred to in the beginning of this questionnaire.

Whether it is included or not clearly depends on the circumstances of each individual case. If the entity of the enterprise assigns the partial performance of the enterprise's functionalities to a third party and the third party executes it with his own means, then this does not constitute a 'transfer'. Conversely, if the entity temporarily assigns (i.e. leases the technical means or assigns the right of temporary use of copyright etc.) or permanently transfers (i.e. sells or gives away etc.) the means for the performance of these functions, then this constitutes a 'transfer'.

a. Please describe the rules applicable in your country for the protection of workers' rights in situations involving the transfer of an undertaking or parts thereof.

According to Article 4 of the Presidential Decree no. 178 of 2002, the employees enjoy full protection of their rights in situations involving the transfer of an undertaking or parts thereof. More specifically, a) All the rights, as well as the duties of the employees, as these had been established at the date of transfer, are preserved even after the transfer against the transferee. b) The transferee continues to abide by the terms of employment agreed in the collective agreement, arbitration decisions, and regulation or individual labour agreement. c) The transferee is responsible for all liabilities emerging since the entrance into a labour agreement or any other such relationship up until the date of his succession to the taking over of the undertaking and the transferor jointly liable and in whole with the transferee for these liabilities even after the transfer. d) Specifically, in relation to rights emerging from (if any) existing systems of vocational or inter-vocational insurance, either in the form of a collective programme in an insurance company or in the form of an account functioning in the sphere of the on-transfer undertaking, or in the form of a collective private pension fund programme, the transferee has the right to accept the continuation of the insurance scheme on the same terms applied under the transferor's administration, to renew the insurance scheme contract, or to accept the continuation of the insurance scheme under terms different from the ones applied by the previous administration, in that case he will have to inform the employees' representatives for the change in the terms, consult with them (employees) and the transferor and form a new insurance scheme, or to reject the continuation of the insurance scheme previously existed, whatever form it had, whereupon all the already awarded rights of the employees as well as the right to expect periodical or lump sums, and their (employees) labour agreement is terminated at the time of transfer of the undertaking, then these rights will be secured under special terms.

In addition, the employees enjoy guaranteed employment because, according to Article 5 of the same Presidential Decree, the transfer of an enterprise, undertaking, facilities, parts of an undertaking or a facility does not in itself constitute a ground for dismissal of an employee. However, in case the respective legislation is abided, then it is possible to dismiss an employee on financial, technical or structural grounds, which result in changes to the workforce. If the labour agreement or relationship is terminated on the ground that the transfer of the enterprise constitutes a substantial amendment in the terms of the labour agreement or relationship against the employee's interests, then this termination shall constitute a liability of the employer.

According to Article 6 of the same Presidential Decree, the above-mentioned Articles 4 and 5 do not apply in the transfer of an enterprise, when the transferor is in the process of bankruptcy or in any similar process of insolvency. Finally, under Article 10 of the same Presidential Decree, any potential provisions in favour of the employees prevail over the above-mentioned provisions.

b. Is it mandatory under your national law that the employees' representatives be consulted or informed at the time of a transfer of an undertaking or parts thereof. If it is, what is the procedure for this consultation? Are the employees' representatives informed or consulted when the employer intends to outsource certain of its operations. Is there any obligation under your national law to negotiate on these topics?

According to Article 8 of the Presidential Decree no.178 of 2002, the transferor and the transferee are bound to inform the representatives of the employees that are disadvantaged by such a transfer on the following points:

- a) The date or the proposed date of the transfer.
- b) The reasons behind the transfer.
- c) The legal, financial and social consequences for the employees emerging from such a transfer.
- d) The measures to be taken regarding the employees.

Such pieces of information shall be notified to the employees' representatives on time. This means that the transferor is under the obligation to notify such information before the taking place of the transfer, whereas the transferee will have to do so before any employees are directly disadvantaged from such a transfer, regarding their conditions of their employment and work prospects.

When the transferor or the transferee intends to alter the employment regime, they are bound to consult these alterations with those employees' representatives on time to enable the conclusion of an agreement. The results of these consultations are recorded in a transcript, which contains the final positions of the interested parties. Any potential agreement has an obligatory (personal) character.

When the employer intends to outsource certain of its operations and where the conditions do not favour such a transfer, then there is no obligation that the employees' representatives be consulted or informed.

The law does not provide for a specific procedure for the notification of information or the consultation process, therefore, the transferor and the transferee must act in good faith and according to the customs.

The obligation to notify the information and initiate consultations is valid irrespective of whether the decision to transfer the undertaking has been taken by the employer or by an undertaking in control of the employer. The non-provision of such information by the undertaking controlling the employer does not constitute a ground for deviation from the duties described in the present Article.

If the employees do not enjoy representation, contrary to their will, then the employer must inform beforehand each one of the employees at the same time, in writing and on time:

- a) The date or the proposed date of the transfer.
- b) The reasons behind the transfer.
- c) The legal, financial and social consequences for the employees emerging from such a transfer.
- d) The measures to be taken regarding the employees.

For every breach of Article 8, the transferor, the transferee or their representatives are to concede an administrative fine between 147 € and 8,804 €.

c. How are the relations between the transferor and the transferee enterprises organized when the latter continues to operate in the former's premises?

The continuation of the operation of the enterprise from the transferee in the premises of the transferor does not in itself define the relationship between each other.

The continuation of operation of the enterprise in the premises of the transferor requires the pre-existence of a relationship, either conventional or legal, between themselves under which the transferee remains in the premises. The form of their relationship

establishes the rules that govern their respective relationship. Accordingly, this relationship is governed differently if the relationship relates to the leasing or the sale of the premises or there has been an arbitrary taking over of the premises or they were obtained in an auction etc.

d. How are the relations between the transferred employees and the transferor enterprise organized when the transferee enterprise continues to operate in the transferor's premises. Who of the transferor or the transferee assign tasks and determines wages and conditions of employment?

The above-given answer in the previous question seems as well in the first part of this question. The relationship between the employees of the transferred enterprise and the transferor ceases to exist by the time the transfer is completed. The transferor only continues to be liable for any debts incurred prior to the completion of the transfer. The fact that the enterprise continues to operate in the facilities of the transferor does not alter the above mentioned. The transferee has the power to assign duties to the employees and determine their wages and terms of employment. However, this power is exercised within the limits the law has stated in relation to the alteration of the terms of employment from the transferee, a matter which was exhausted above.

1. ***The legal situation of the employees of contractors and other affiliated enterprises vis a vis the principal/parent enterprise***
 - a. ***Under which conditions can the principal/parent enterprise be held liable for the obligations of its contractors or other affiliated companies vis a vis employees of the latter in respect to the following:***
 - i. ***Health, safety and occupational hazards;***
 - ii. ***Wages and other terms and conditions of employment;***
 - iii. ***Social Security and other employee benefits insurance contributions;***
 - iv. ***Others?***

Within the Greek legislation, such liability is not mentioned. As a result of the research I conducted, there was found non judicial decisions that could inhere such a liability.

- b. ***Is it mandatory to inform the employees of the contractors and other affiliated enterprises of the identity of the principal company for which their employer works?***

The Greek legislation has not legally envisaged such a duty. During the research I conducted, there was found non judicial decisions inhering such a duty.

- c. ***Please, describe any judicial decisions whereby the existence of a direct employment relationship between a principal company and the employees of its contractors or other affiliated companies has been established. What have been the legal effects of these decisions?***

During the research I conducted, there was found non relevant judicial decisions.

1. ***Lease of workers and other forms of supply of workers***

- a. ***Can two or more legally distinct enterprises lease workers between them?***

Under the Greek legislation, the leasing of workers between two legally distinct enterprises is possible.

- If they can***
 - i. ***how does the law protect the rights of leased employees?***

The rights of employees are fully protected because, firstly, such a lease would require the consent of the worker, and secondly, the user enterprise has no right whatsoever to alter the terms of employment.

ii. Who keeps the authority of the employer vis a vis the leased employees. Is it the user enterprise or the enterprise which formally employs them?

Both enterprises have the authority of the employer vis a vis the leased employees.

The user enterprise has the authority up to the point necessary for the provision of the requested labour by the leased employees. The user enterprise has the authority to provide guidance for the performance of the requested labour, to determine the place of employment and to adjust the working shifts according to the enterprise's needs. He is under the duty to pay the wages for overtime labour or labour provided in abnormal circumstances, i.e. Work on Sundays, overtime etc.

The enterprise which formally employs them keeps the authority for all the other matters.

iii. Who determines the assignment of tasks, wages and other conditions of employment of the leased employees, and may terminate their employment if the case may be. Is it the user enterprise or the enterprise which formally employs them?

The enterprise which formally employs determines the assignment of tasks, wages and other conditions of employment of the leased employees, while the user enterprise determines the assignment of tasks and other conditions of employment of the leased employees up to the point necessary for the performance of the requested labour by the leased employees.

The enterprise which may terminate the employment, if the case may be, is the enterprise which formally employs them on the ground that this enterprise is the primary contractor in contract of employment. Being a party to the contract of employment, the enterprise has the right to suggest alterations to the terms of employment of the leased employees (the other party to the contract).

Both enterprises (and the leased employees as well) may terminate the leasing contract.

b. Please describe how the supply of workers through temporary work agencies (TWA) is regulated in your country.

In particular:

i. Cases in which leasing temporary workers is permitted;

ii. Industries or activities for which the supply of temporary workers is forbidden;

The supply of workers through temporary work agencies is regulated under Articles 20-26 of the 2956/2001 Act. To this day, there have not been any judicial decisions on these matters.

This kind of supply of workers through temporary work agencies is forbidden in the following cases:

α) when, under this, employees are replaced on the ground that they have exercised their right to strike.

β) when the user enterprise has collectively dismissed employees of the same specialisation in the previous year, and

γ) when the user enterprise is a person of the wider public section, as this sector is defined by law (law 2190/1990, Article 1 par.3 law 2527/1997).

iii. Is it mandatory in your country that TWAs be licensed? If it is, under which conditions are licenses issued?

According to Article 21 of the same Act, TWAs must have the legal form of a Corporation and a stock of 176,083 €. A special licence is required for the establishment and operation of a TWA, which is granted by the Minister for Employment & Social protection, after receiving the opinion of a special Commission [Commission for the Control of Temporary Employment]. Under Article 2 of the 303/2002 Ministerial Decision of the Minister for Employment & Social Protection, TWAs must have the necessary workforce, facilities and technical equipment to be able to obtain the necessary special licence.

More specifically, TWAs must occupy at least 5 employees, 3 of whom are in possession of a University degree, one for Psychology, Sociology, Social Work, Financial Studies, LLB (LAW) or Political Science or are in possession of a Master's Degree in Occupational Guidance or the Labour Market or Management of Human Resources, the second should have a 5-year employment experience in matters of Occupational Guidance, Management of Human Resources, or Labour Market matters and the third should have a 5-year experience in Informatics. They must also occupy an accountant in possession of a licence to practice the profession and an employee for Secretarial Support.

They must also have the necessary facilities. More specifically, they own a 150 square-metre site at least, and if it owns branches, these must be at least 80 square-metres in size. Finally, they must have the necessary technical equipment and to possess a complete computerisation system and an e-mail address.

The TWA is under the duty to provide 2 letters of guarantee as financial guarantee to obtain a licence to operate. The first should be handed in to the Ministry of Employment and Social Protection to guarantee for the wages of the temporary workers they employ, and the second to the Institution for Social Security (IKA)¹ to guarantee its workers' insurance scheme payments. The level of these letters of guarantee depends on the number of the temporary workers employed. If this number is modified, then the level of these letters of guarantee will be altered accordingly. If this alteration results in an increase in the sum to be paid as a guarantee, and this sum is not paid fully, then the licence will be revoked.

A TWA is prohibited from performing any other activity outside the sphere of provision of temporary work to employees in a principal company (user enterprise) as set by the law. The law provides that 'temporary work' in a TWA is considered work, which is provided for a limited period of time in another employer's company (indirect employer) from an employee, who is connected to the TWA under contract or relationship of contingent labour that is for a defined or indefinite period of time. The provision of such labour is allowed only under the terms and conditions the law has set. By exception, the TWA is allowed to act as an agent for providing employment, evaluating and training of its human resources, provided it possesses a licence to do so and it meets the terms and conditions set by the law for occupational proficiency from employers and enterprises.

In addition, the management of a TWA and its assets as well as its representation must be assigned to persons holding the Greek nationality, the nationality of a Member State of the European Union, a national of a Member State of the European Economic Area or to expatriates legally residing in Greece.

iv. What kind of contract governs the respective relations among the principal company (user enterprise), the TWA and the temporary workers who are dispatched to the user?

The principal company (user enterprise), the TWA and the temporary workers who are dispatched to the user, are connected through a sui generis contractual relationship to temporarily dispatch the workers, which is regulated by special legal provisions and where

¹ This is a state Insurance Entity for compulsory insurance of the employees.

the TWA is the 'Direct Employer' and the Principal Company (user enterprise) is the 'Indirect Employer'. This trilateral relationship is legally analyzed in most contracts as following:

α) Among the TWA and the dispatched temporary workers

The TWAs and the dispatched temporary workers are connected under a contract of dependent employment of certain or uncertain time. The contract must be in written and a private paper is sufficient. These contracts shall be made known to the Ministry of Employment and Social Protection within 10 days of its completion. The subject of this contract is the provision of employment in the form of temporary work, as set by the law, that being the provision of work to a user enterprise for a limited period of time.

This contract shall necessarily contain the duration of employment, the terms of employment, the terms of provision of such employment to the user enterprise, the insurance and wages' terms, and any other element the employee must be aware of for the provision of work to the user enterprise in good faith and under the circumstances of the case.

If, by the time the contract is completed, the user enterprise is unknown, then after the completion of the contract between the user enterprise and the TWA, a supplementary contract must be drawn between the TWA and the employee, in which the special terms of employment to the user enterprise are mentioned.

The TWAs have the duties and rights of the Employer.

The TWA must draw a table of the dispatched temporary workers it has hired and provide it to the competent state authority.

b) Among the TWA and the user enterprise

The TWA and the user enterprise are connected with each other through a contract drawn in writing.

The subject of this contract is the provision of temporary work, as mentioned above.

This contract shall contain the method of payment of wages and the insurance of the worker for the time he is going to provide his services to the user enterprise.

The user enterprise must, before taking up the worker in its disposal under contract, assess the qualifications needed for the work to be taken up, the special characteristics of the position to be filled up and the special medical care needed (if any).

It also under a duty to specify the greater or special perils connected to the work to be assigned. This piece of information shall be notified to the workers by the TWA.

The TWA shall dispatch a copy of the table containing the workers to be assigned to the user enterprise, which it has already submitted to the competent state authority.

The user enterprise shall make this table available to his place of work.

The TWA is obliged to dispatch copies of the contracts it has completed with the workers that will provide their services to the indirect employer. It is also obliged to dispatch insurance documents to prove that the workers enjoy sufficient employment insurance cover, in case the user enterprise does not take the responsibility to provide one to the worker.

c) Among the user enterprise and the dispatched temporary workers

The provision of work by the workers is only allowed after the drawing up of the contract between the TWA and the dispatched temporary workers.

The dispatched temporary workers form staff of the indirect employer, who has to incorporate them in the table of staff which will be dispatched to the competent state authority.

It is not necessary that a contract be drawn up between the user enterprise and the dispatched temporary workers.

v. Is the despatching of a temporary worker subject to time limitations?

According to Article 22 par. 4 of law 2956/2001 Act, the duration of employment cannot exceed a period of more than 8 months. A user enterprise may renew the contract in writing, however, its duration may not exceed a period of more than 8 months, without modifying the contract from one of certain time into one of uncertain time. In case the worker continues to work in the user enterprise for more than 2 months after the renewed contract has expired, then this contract automatically becomes one of uncertain time between the

worker and the user enterprise. Any clause, which directly or indirectly prohibits or suspends the permanent employment of the temporary worker, is considered void and does not bring about any consequences against the worker or the user enterprise.

vi. What other restrictions are there on the use of temporary workers?

Under Article 22 of the 2956/2001 Act for the employment of a worker, any financial burden against the worker is prohibited.

vii. How are the temporary workers' wages and other conditions of employment determined?

The law (Article 22 of law 2956/2001) provides that the wages of a temporary worker are agreed during the drawing up of the contract between the temporary worker and the TWA and they cannot be lower than the sums agreed in the collective agreements of the same profession of the employees in the user enterprise and in any case lower than the sums regulated in the National Collective Contract of Employment. The wages of a temporary worker, who does not provide his services in a user enterprise, cannot be lower than the ones agreed in the National Collective Contract of Employment. The contract of employment with the user enterprise may not mention the user enterprise or the period of employment but it will have to mention the terms and conditions of employment in an indirect employer, which the employee agrees with.

Workers contracted for temporary work enjoy the same level of protection in relation to insurance and health care during the period they work with the one enjoyed by the permanent workers in the user enterprise. The user enterprise is responsible for the conditions of employment and in case an accident occurs in the course of employment.

The TWA and the user enterprise contractually agree (in writing) for the method of payment and insurance of the worker for the period he offers his services to the indirect employer.

The user enterprise is under an obligation to register comprehensive timetables to the competent authorities for the temporary workers, who do not have a stable shift. In case the workers is needed to perform overtime work, then the user enterprise has to submit an application for approval to the competent authority to be granted a licence to assign overtime work to its temporary workers and is under a duty to provide the time table for overtime work to the TWA.

viii. Under which conditions may a user enterprise be held liable for the obligations of a TWA vis a vis the dispatched employees?

The TWA and the user enterprise are liable collectively and in full against the temporary worker to enjoy his rights of payment of his wages and insurance fees (contributions).

This liability on the part of the user enterprise is ancillary and therefore may be suspended, if the contract provides that the TWA is responsible for the payment of wages and insurance fees (contributions) and in any case, any insurance or wage claims can be satisfied through the forfeiture of the bonds (Article 23).

By contract, the TWA and the user enterprise may agree that the latter will be cumulatively co-responsible for the conditions of employment as well as any accidents occurring in the course of employment.

Similarly, the contract may designate the person responsible for the insurance cover as well as the fees (contributions) of the employees. If such an agreement is not concluded, then the TWA and user enterprise are cumulatively and in full responsible regarding insurance matters.

ix. How are the collective labour relations between a TWA and its despatched temporary workers structured? How are the collective labour relations between a user enterprise and despatched workers structured?

Article 22 par.7 of law 2956/2001 provides that any clauses prohibiting the worker's trade union rights or infringing his insurance rights is void. In relation to insurance matters, the same conditions apply both to temporary as well as permanent workers of the user enterprise.

x. Please indicate the sanctions envisaged by the legislation of your country for the illegal use of temporary workers.

According to Article 25 of law 2956/2001 for the illegal use of temporary workers, an administrative fine between 2,936 and 29,360 € is imposed against the infringer by the Ministry of Employment and Social Protection.

Under Article 5 par. 4 of law 3144/2003, the operation of a TWA without a licence is conclusively suspended. Whoever operates or is to operate a TWA without a licence is to receive a two-year sentence in prison as well as a monetary fine.

c. Please describe any judicial decisions holding that there was a direct employment relationship between a user enterprise and employees supplied to it either under the form of a lease (a) or at that of a temporary posting (b), and the legal effects of such decisions.

During the research I conducted, there was found non relevant judicial decisions.

1. Franchising?

a.If available, please provide some general information on franchising regulation and practice in your country.

The franchising contract is specified in Greece as a sui generis obligational (personal) relationship with an exchange character, which includes elements belonging to the contract for performance of services, the contract for hire of fruit-bearing things and the contract of mandate. There are no specific rules regulating the franchising contract. This contract is regulated by the provisions that suit in any particular case, according to the terms that the parts have included in their contract. Nevertheless, the existence of even a restricted business initiative from the part of the franchisor, which aims at the increase of his personal profit, as well as his undertaking of even a restricted business risk exclude the characterization of this contract as a contract of dependent work. Yet, the application in this contract of some legal rules regulating the contract of dependent work is not excluded (for example art. 676 Civil Code). However, in this case, it is considered to be a contract of independent services.

Greek practice indicates that the franchising contract aims at the creation of an extensive delivery net of goods and services produced or offered by the franchisor.

b. What is, in your country, the legal position of a franchisee vis a vis a franchisor? Is the franchisee considered an independent entrepreneur or as a subordinated agent of the franchisor? Please describe any judicial decisions holding that a franchisee was in fact a subordinated agent to a franchisor and the legal effects of such decisions.

The franchisee is considered an independent entrepreneur.

From the research I conducted, I found that there have not been any judicial decisions holding that a franchisee was in fact a subordinated agent to a franchisor. However, theoretically speaking, there may be cases where the parties to a contract have considered their contract a franchising in order to infringe the rules of Employment law.

c. What is the legal position of the franchisee's employees? Can they be also regarded as workers dependent on the franchisor?

The franchisee's employees are exclusively considered employees of the franchisee. In the context of a genuine franchising contract, these cannot be considered dependent on the franchisor because the franchisee και franchisor are independent entrepreneurs and there is no legal bond between their respective employees.